

HUBUNGAN ANTARAWORK ENGAGEMENT DENGANORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORPADA KARYAWAN KONTRAK

Dyah Ayu Handayani

Universitas Gunadarma

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak. Responden penelitian ini adalah karyawan yang berstatus kontrak sebanyak 133 orang dengan rentang usia 20 - 39 tahun, penghitungan dilakukan dengan metode korelasi Product Moment Pearson, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan validitas isi yang menggunakan expert judgement dan melakukan aitem wording, teknik analisa data yang digunakan adalah program aplikasi SPSS versi 16.0 for windows. Pada skala Organizational Citizenship Behavior terdapat 30 pernyataan dengan tipe aitem favorabel dan unfavorabel, pada skala Work Engagement terdapat 17 pernyataan dengan tipe aitem favorabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi yang positif antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work engagement maka akan semakin tinggi organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak, dan begitupula sebaliknya semakin rendah work engagement maka semakin rendah pula organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak.

Kata Kunci: *Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Karyawan Kontrak*

THERELATIONSHIPBETWEEN WORKENGAGEMENTAND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORIN EMPLOYEE CONTRACT

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between work engagement with organizational citizenship behavior on contract employees. Respondents are employees with the status of contract as many as 133 people with a pool aged 20-39

years, the calculation was conducted using Pearson Product Moment correlation, the method used is quantitative method by using content validity were using expert judgment and doing item wording, data analysis techniques used is an application program SPSS version 16.0 for windows. On a scale of Organizational Citizenship Behavior terdaoat 30 statement with the type of item and unfavorabel favorabel, on a scale of Engagement Work there are 17 statements with the type of item favorabel. These results indicate that the positive correlation between work engagement with organizational citizenship behavior on contract employees. This shows that the higher work engagement, the higher organizational citizenship behavior on contract employees, and nor vice versa the lower the work engagement, the lower the organizational citizenship behavior on contract employees.

Keywords :Employee Contracts, Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai jual, dan setiap perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya agar dapat menghasilkan yang bernilai jual. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Diefendorff, Brown, Kamin dan Lord menyatakan bahwa organisasi yang berfungsi efektif membutuhkan karyawan yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugasnya, tetapi juga melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan dan hal ini hanya dapat tercapai apabila organisasi dapat mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)[4]. Menurut Wright bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar atau aturan formal (*extra role*) [19]. Dibandingkan dengan perilaku *in role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra role* lebih dihubungkan dengan peng-

hargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Spector mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang dilakukan diluar tugas pekerjaan formal dan memberikan keuntungan bagi organisasi [27]. OCB merupakan kesediaan untuk membantu orang lain yang mengalami *overload* pekerjaannya, kesediaan untuk bertukar hari libur, sikap sportif dan saling menghormati, serta sikap-sikap positif lainnya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijakan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaan atau deskripsi pekerjaan yang formal [1]. Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat diskresi yang bukan bagian dari persyaratan peran formal karyawan, tetapi mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem

reward formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi. OCB tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditunjukkan maka karyawan tidak mendapat hukuman. OCB menekankan pada kontrak sosial antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku *in role* yang didasarkan pada kinerja terbatas yang disyaratkan oleh organisasi.

OCB berkontribusi langsung pada performa organisasi, yaitu dengan membuat organisasi menjadi tempat yang menarik untuk bekerja dengan rekan kerja, karena setiap karyawan memperlakukan rekan kerjanya dengan ramah dan penuh pertimbangan [29]. Podsakoff, Ahearne dan MacKenzie mengemukakan bahwa OCB meningkatkan keefektifan organisasi melalui meningkatnya perform kerja karyawan dari segi kuantitas maupun kualitas [18]. Alasan mengapa OCB berhubungan efektifitas organisasi. Jika karyawan lama membantu karyawan baru dalam masa orientasi dan proses sosialisasi, sehingga lebih cepat menjadi karyawan produktif. Karyawan yang saling membantu hanya membutuhkan sedikit pengawasan, sehingga membuat manajer dapat berkontribusi pada tugas yang lebih penting.

Khan menyatakan terdapat dua faktor yang berpotensi mempengaruhi OCB yang dapat diteliti, yakni *work engagement* dan dukungan organisasi [9]. Dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mathumbu dan Dodd pada perawat di rumah sakit Victoria, Eastern Cape, Afrika Selatan ditemukan bahwa dukungan organisasi, *work engagement* dan OCB secara signifikan terkait [13]. Tingginya tingkat *work engagement* berkaitan dengan tingginya

tingkat OCB. Dukungan organisasi mendukung adanya hubungan positif antara *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*. *Work engagement* juga memperlihatkan bahwa seseorang secara fisik, kognitif dan afektif terhubungan dengan tempat kerja mereka, dan menunjukkan bahwa orang yang sama akan lebih memilih untuk melakukan tugas-tugas yang melebihi *job desk* yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini perawat yang terikat dengan pekerjaan mereka cenderung menampilkan pula perilaku OCB.

Engagement di tempat kerja pada awalnya dikonsepsikan oleh Khan yang menggambarkan pemanfaatan dari anggota organisasi untuk peran diri mereka sebagai pekerja dalam *engagement*, menjadi pekerja yang baik, mengekspresikan diri secara fisik dan kognitif, juga secara emosi dan mental selama menjalani peran [9]. *Work engagement* melibatkan ekspresi diri melalui kerja dan aktivitas peran karyawan lainnya. Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter *work engagement* berbeda dengan konstruksi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja atau keterlibatan kerja [12]. Sementara komitmen organisasi mengacu pada hubungan karyawan dengan organisasi, sedangkan *work engagement* berfokus pada pekerjaan itu sendiri. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Schaufeli, Bakker dan Rhenen bahwa *job demands-resources* (JD-R) memiliki tampilan yang negatif terhadap *employee well-being* dan tampilan positif pada *work engagement* sehingga dapat membuat seimbang kesejahteraan karyawan [23]. Menurut Schaufeli dan Bakker terdapat tiga dimensi dalam *work engagement* yaitu: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan terhadap pekerjaan) [25].

Work engagement pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model JD-R (*job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, serta *performance feedback*. Sedangkan untuk modal psikologis meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*) [22]. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Indrianti dan Hadi tidak terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur Surabaya [6]. Simbula dan Gugliemi menyatakan penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *work engagement* berkaitan positif dengan kesehatan, sikap dan perilaku [26].

Bakker, Schaufeli dan Taris menyatakan bahwa *work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* [6]. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Dan di zaman yang sudah modern ini perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang paling memiliki potensi yang tinggi. Oleh karena itu agar sebuah perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka perusahaan akan merekrut orang-orang yang memiliki potensi tinggi untuk mengembangkan sebuah perusahaan.

Andriani, Djalali dan Sofiah menyatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam menja-

lankan kegiatannya agar perusahaan dapat berjalan dan mencapai target-target yang telah ditentukan [1]. Banyak pula perusahaan yang telah menyadari bahwa karyawan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun saat ini banyak perusahaan yang menetapkan kebijakan perekrutan karyawan kontrak [21]. Fenomena karyawan kontrak di Indonesia memang sudah berlangsung cukup lama, dan dilakukan baik oleh perusahaan lokal atau asing, swasta maupun milik pemerintah. Elhami (2015) menyatakan bahwa RSUD Balangan ternyata 60 persen karyawannya masih berstatus kontrak, kemudian berdasarkan data Serikat Buruh Sejahtera Seluruh Indonesia, tahun ini terjadi peningkatan jumlah tenaga kontrak. Dari sekitar 28 juta tenaga formal hanya 30% yang permanen. Menurut Burkner, Esther dan Greenglass pada beberapa dekade terakhir ini perusahaan lebih banyak memperkerjakan karyawan kontrak dibandingkan karyawan tetap guna menekan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja [11]. Perusahaan lebih memilih mencari karyawan kontrak sebagai alternatif karena dirasa memiliki resiko lebih rendah, cepat dan mendapat tenaga kerja yang murah.

Terdapat undang-undang tentang ketenagakerjaan yang membahas mengenai karyawan kontrak, banyak perusahaan atau organisasi sekarang yang menggunakan jasa karyawan kontrak, namun menjadi karyawan kontrak kurang menguntungkan bagi individu itu sendiri karena berdasarkan UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan pada perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKTW) [31]. Pengaturan tentang PKTW ini kemudian diatur lebih teknis dalam

Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Karyawan kontrak di dalam sebuah perusahaan dipekerjakan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan namun tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh pekerjaannya di dalam perusahaan tersebut. Apabila pekerjaannya baik maka akan diperpanjang kontrak kerjanya begitupula sebaliknya jika pekerjaannya buruk maka kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang. Menurut Paramita hanya beberapa hal saja yang menjadi persamaan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, seperti loyalitas terhadap perusahaan atau instansi, kepatuhan serta partisipasi yang memang dituntut oleh setiap organisasi pada setiap karyawannya [17]. Karyawan kontrak biasanya memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan, hal ini terbukti dengan banyaknya karyawan kontrak yang bertahan dan menunggu sampai diangkat menjadi pegawai tetap di perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan kepatuhan dan partisipasi mereka pada organisasi, didasarkan pada keinginan untuk secepatnya diangkat menjadi pegawai tetap. Aspek-aspek tersebut merupakan pendukung OCB.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 133 orang karyawan dengan status kontrak, minimal masa kerja 1 tahun, berjenis kelamin pria dan wanita. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur dengan menggunakan alat ukur yang diadaptasi dan dikembangkan oleh Julianti [7]. Skala ini berisi 30 pernyataan, dan terdiri dari dua tipe yang berbeda, yaitu aitem yang bersifat favorable dan unfavorable dan disusun berdasarkan dimensi organizational citizenship behavior oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie [16].

Work engagement diukur dengan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dari Schaufeli dan Bakker [8]. UWES menggunakan 3 karakteristik Work Engagement, yaitu vigor, dedication absorption yang terdiri dari 17 aitem.

Untuk melihat hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak, dilakukan perhitungan dengan metode korelasi Product Moment Pearson, yaitu dengan analisis hubungan antara work engagement sebagai variabel x dan organizational citizenship behavior sebagai variabel y. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 16.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil utama penelitian ini memperlihatkan bahwa ada hubungan signifikan yang positif antara work engagement dan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kontrak dengan nilai $r = 0,569$ ($p < 0,01$). Artinya, bahwa semakin tinggi work engagement maka akan semakin tinggi OCB pada karyawan kontrak dan semakin rendah work engagement maka semakin rendah pula OCB pada karyawan kontrak. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Bartlett, Babcock dan Strickland bahwa

work engagement dan efek komponen positif dari OCB dan mereka memiliki hubungan positif yang signifikan [8]. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Karimi, Eayati & Shahtaslebi yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara work engagement dan OCB di Bank of Sepah, kota Isfahan. Mansoor, Aslam, Javad, Ashraf dan Shabbir [8]. Mohsin menyatakan bahwa semakin aktif karyawan yang engaged dengan pekerjaannya, maka kemungkinannya bagi mereka untuk menunjukkan perilaku OCB akan semakin tinggi. Menurut Ahmed, Rasheed dan Jehanzeb bahwa work engagement dapat mengarah kepada perilaku OCB karena fokus lainnya dapat memberikan hasil yang positif pada pekerjaan sukarela dan berada diluar parameter tertentu pada setiap organisasi [14]. Dan menyarankan agar karyawan dapat lebih engaged dengan pekerjaan mereka, karena akan semakin besar pula kemungkinan ditampilkannya perilaku OCB. Terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa work engagement dan OCB memiliki hubungan satu dengan yang lainnya, yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Babcock, Roberson dan Stickland memiliki hasil yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, dapat menaikkan kadar OCB karyawan tersebut [3].

Namun pada zaman sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan kebijakan sistem kontrak bagi karyawan, namun perusahaan menginginkan hasil yang optimal baik dari karyawan permanen ataupun karyawan kontrak. Dimana terdapat perbedaan antara karyawan permanen dan karyawan tetap seperti karyawan permanen sudah memiliki jaminan di masa depan, sedangkan

pada karyawan kontrak tidak adanya keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki oleh karyawan permanen. Perbedaan situasi yang dihadapi oleh karyawan kontrak dan karyawan permanen ternyata tidak mempengaruhi tingkat work engagement dan OCB karena dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi yang positif antara work engagement dan OCB pada karyawan kontrak, dimana semakin tinggi work engagement, maka OCB akan tinggi pula. Begitupun sebaliknya, jika work engagement rendah, maka OCB akan rendah pula.

Berdasarkan mean empirik work engagement pada karyawan kontrak yang berada pada skor 57,88, menunjukkan bahwa work engagement pada karyawan kontrak termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa subjek memiliki tingkat work engagement yang tinggi dimana subjek dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang terbaik, karyawan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan, dan karyawan dapat melalui situasi yang mendesak.

Mean empirik pada OCB pada karyawan kontrak berada pada skor 83,73 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki perilaku OCB yang tinggi dimana subjek memiliki kontribusi di tempat kerjanya yang melampaui persyaratan dalam perjanjian kerja, subjek dapat mengendalikan perilakunya dan subjek memiliki perilaku yang dilakukan secara sukarela sehingga dapat meningkatkan kemajuan organisasi dan adanya kenyamanan dalam bekerja dapat membuat karyawan berperilaku di luar dari apa yang sudah ditugaskan. OCB pada karyawan yang tinggi menurut Organ dapat disebabkan

karena adanya kepuasan kerja, komitmen kerja dan persepsi keadilan yang dipandang oleh karyawan cukup tinggi [28].

Berdasarkan data yang diperoleh dari 133 karyawan kontrak sebagai responden melalui analisa deskripsi, diketahui bahwa hasil perhitungan pertama dalam work engagement yang dihitung berdasarkan usia, yaitu karyawan kontrak dengan rentang usia 30 - 39 tahun paling tinggi hasilnya dengan skor mean empirik 61.62. Hal ini menunjukkan karyawan kontrak dalam penelitian ini yang memiliki rentang usia 30 - 39 tahun memiliki perilaku work engagement yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker bahwa karyawan yang berusia lebih tua akan lebih merasa engagement dengan pekerjaannya [22]. Sementara analisa deskriptif berdasarkan usia pada OCB didapatkan hasil karyawan kontrak dengan rentang usia 30 - 39 tahun paling tinggi hasilnya dengan skor mean empirik 84.38. Hal ini menunjukkan karyawan kontrak dalam penelitian ini yang memiliki rentang usia 30 - 39 tahun memiliki perilaku OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia lainnya.

Hasil deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mean empirik work engagement dari subjek berjenis kelamin pria lebih tinggi mean empiriknya dengan nilai 59,83 dibandingkan dengan subjek berjenis kelamin wanita. Menurut Schaufeli dan Bakker terdapat perbedaan tipis dalam work engagement pada kelompok gender, tetapi penemuan ini tidak cukup signifikan [15]. Rothbard mengemukakan bahwa dalam work engagement ditemukan efek negatif bagi peran wanita dalam keluarga [15]. Peter (2008) juga menemukan bahwa gender dalam work

engagement merupakan hal yang sensitif karena dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti reward, hubungan dan perawatan anak. Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mean empirik OCB dari subjek berjenis kelamin pria lebih tinggi mean empiriknya dengan nilai 84,00 dibandingkan dengan subjek berjenis kelamin wanita. Seperti yang dikemukakan oleh Bolinobahwa individual yang terlibat dalam OCB yang lebih tinggi, memiliki kemungkinan bahwa individual tersebut dapat dilihat sebagai prajurit yang baik [2]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di industri jasa Yogyakarta, ditemukan bahwa karyawan pria merupakan prajurit yang lebih baik daripada karyawan wanita, karena pria lebih berani melakukan sesuatu di luar dari tugasnya dibandingkan dengan wanita. Berdasarkan jenis kelamin, subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai OCB yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, hal ini sejalan dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Kusumawati bahwa laki-laki pada umumnya lebih kuat fisiknya secara konstan dibandingkan dengan perempuan yang sewaktu-waktu mengandung dan menstruasi [10]. Hal tersebut menjadi alasan mengapa OCB subjek laki-laki lebih baik dibanding dengan subjek wanita.

Hasil deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja, subjek yang bekerja selama 1 - 3 tahun memiliki mean empirik work engagement yang paling tinggi dengan nilai 58.02 dibandingkan dengan subjek yang bekerja dengan status kontrak lebih dari 3 tahun. Menurut Saks karyawan yang sudah engaged akan memiliki kecenderungan bertahan karena mereka sudah merasa nyaman dengan menjadi bagian organisasi yang tidak

terpisahkan [20]. Kemudian hasil deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja, subjek yang bekerja selama 1 -3 tahun memiliki mean empirik OCB yang paling tinggi dengan nilai 83.77 dibandingkan dengan subjek yang bekerja dengan status kontrak lebih dari 3 tahun. Lama bekerja merupakan jangka waktu lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan, dan menurut Dyne, Graham & Dienesch bahwa seseorang cenderung merasa kerasan dalam lingkungan kerjanya jika sudah bekerja cukup lama, sehingga pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya [5]. Ucho mengemukakan bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai maka semakin tinggi perilaku OCB seseorang [30]. Hal ini berkaitan dengan kelekatan sebagai pegawai yang terus bekerja di sebuah instansi sehingga membuat upaya positif dalam kemajuan organisasi. Namun pada penelitian ini status karyawan yang diteliti merupakan karyawan yang masih berstatus kontrak. Asumsinya kenapa semakin lama karyawan yang masih berstatus kontrak memiliki nilai work engagement dan OCB yang rendah, karena semakin bertambahnya usia semakin banyak pula tanggung jawab yang diemban oleh seseorang, karena saat karyawan bekerja namun masih berstatus kontrak tidak ada jaminan bahwa kontrak dari karyawan tersebut akan diperpanjang pada periode selanjutnya, sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan jenuh, sedangkan usia terus bertambah. Maka hal tersebut dapat menurunkan kadar work engagement dan OCB dalam diri karyawan. Karena hal itulah mengapa hasil yang saya peroleh bertolak belakang dengan teori yang ada, karena dalam teori yang diteliti merupakan karyawan yang sudah

berstatus tetap dan bukannya karyawan yang berstatus kontrak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil utama penelitian ini memperlihatkan bahwa ada hubungan signifikan yang positif antara *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak dan semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak.

Saran bagi karyawan kontrak diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* dengan cara meningkatkan motivasi dalam diri saat bekerja, agar hal tersebut dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan bersemangat.

Saran bagi perusahaan yang memiliki kebijakan mengontrak karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan karyawan kontrak, agar karyawan kontrak dapat bekerja dengan emosi yang positif dan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Saran bagi penelitian selanjutnya sekiranya berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama untuk melakukan penelitian, lebih baik jika jumlah sampel yang lebih seimbang seperti pada bagian jabatan, bagian pekerjaan. Karena pada penelitian ini jumlah subjek yang ada tidak seimbang. Dan ada baiknya bagi peneliti selanjutnya mengikuti penghitungan dari skala asli (dengan menghitung frekuensi).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriani, G, Djalali, M. A & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Universitas 17 Agustus 1945 : Surabaya. 03 (01), 341 - 354
- [2] Aryani,D. W. (2012). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *Internatinal Journal if Business Administration*. 4 (2), 46 - 56
- [3] Babcock, M. E, Roberson & Stickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organization citizenship behavior. *Journal of Psychology*. 144 (3), 313 - 326
- [4] Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Karimin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 93 - 108
- [5] Dyne, L. V, Graham, J. W & Dienesch, RE. M. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Journal Academy of Management*. 37 (4), 765 - 802
- [6] Indrianti,R& Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur Surabaya. *Jurnal psikologi industri dan organisasi* Universitas Airlangga. 1 (02), 110 - 115
- [7] Julianti, A. (2014). Pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. *Thesis*. Tidak Diterbitkan. Jakarta :Universitas Gunadarma
- [8] Karimi, F , Fariba, E & Shahtalebi, B. (2014). The relationship between work engagement and organizational citizenship behavior of staff in bank sepah . *Advances in Environmental Biology (AENSI Journals)*. 8 (7), 3482 - 3487
- [9] Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33 (4), 692 - 724
- [10] Kusumawati, Andriani. (2007). Kepemimpinan dalam perspektif gender: adakah perbedaan?. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1 (1), 33 - 36
- [11] Mahaputra, B , Riantoputra, C. D. S & Respati, A. (2013). Peran employability dalam hubungan job insecurity dan kepuasan kerja. *Makara seri sosial humaniora*. 17(2), 90-98.
- [12] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. D. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52 , 397 - 422
- [13] Mathumbu, D & Dodd, N. (2013). Perceived organisational support, work engagement and organizational citizenship behavior of nurses at victoria hospital. *Journal Psychology University of Fort Hare*. 4 (2), 87 - 93
- [14] Mohsin, F. H. (2015). The linkage between career growth, work engagement, and organizational

- citizenship behavior: an insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*. University Tunku Abdul Rahman. 5 (5), 1 -4
- [15] Moodley, S.M. (2006). Personality and work engagement in a financial institution. *Thesis*. Tidak Diterbitkan. Industrial and Organizational Psychology. University of South Africa
- [16] Organ, D. W , Podsakoff, P. M & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior : its nature, antecedents, and consequences. California: Sage Publications
- [17] Paramita, A. (2008). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi ocb pegawai kontrak. *Tesis* Universitas Diponegoro. Semarang.
- [18] Podsakoff, P. M. P, Ahearne, M, & MacKenzie, S. B. (1997). Organization citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*. American Psychology Association, inc. 82 (2), 262-270
- [19] Rachmawati, I. (2000). Hubungan antara kepuasan kerja, keterikatan kerja, komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
- [20] Saks, A. M. (2006). Antecedent and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (7), 600 - 619
- [21] Sarianti, R & Sari, D. E. (2008). Perbedaan motivasi berprestasi atas dasar status karyawan dan tingkat pendidikan di PT.NIM (Nusantara Indah Makmur) Padang. *Jurnal ekonomi dan bisnis UNP*. 3 (2), 147 - 153
- [22] Schaufeli, W & Bakker, A. (2003). *UWES (utrecht work engagement scale)*. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University
- [23] Schaufeli, W, B, Bakker, A. B & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of organizational behavior*. Wiley InterScience. 30, 893 - 917
- [24] Schaufeli, W. B., Bakker, B. A & Salanova, M. (2004). The measurement of workengagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 66, 701 - 716
- [25] Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez - Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71 - 92
- [26] Simbula, S & Gugliemi. (2013). I am engaged, i feel good, and i go the extra-mile : reciprocal relationship between work engagement and consequences. *Journal of Work And Organizational Psychology*. 29, 117 - 125
- [27] Spector, E. P. (2006). *Industrial and organizational psychology*. Florida: John Wiley and Sons Inc.
- [28] Syahril, N. (2007). Kepribadian transformasional dan perilaku kewarganegaraan. *Jurnal Fakultas Psikologi*. Universitas Gunadarma. 1 (1), 40 - 46

- [29] Teresia,N& Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call sebtre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Tarumanegara. 10 (2), 154 - 169
- [30] Ucho, A. (2012). Type a personality, age, tenure, and organizational citizenship behavior among non-academic staff of benue state university. *Journal of Contemporary Research in Business*. 4 (4), 563 - 570
- [31] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan: www.hukumonline.com (diakses 06 Maret 2015)

